

فرهنگ مشارکت و راهکارهای توسعه آن در دانشگاهها

نویسنده: هادی خانیکی

عضو هیأت علمی

دانشگاه علامه طباطبائی

معرفی مقاله

اگر فرهنگ را، در جامعه، زمینه‌ای برای سایر فعالیتها بدانیم، بالطبع در دانشگاهها نیز پذیرش و تعمیم فرهنگ مشارکت در سطح دانشگاهیان، امری مطلوب و اجتناب‌ناپذیر است. از سوی دیگر، تبیین «مشارکت» و فرهنگ آن در دانشگاهها و مراکز آموزشی و پژوهشی رابطه مستقیمی با مدیریت آنها دارد. مقاله حاضر به راهکارهای توسعه فرهنگ مشارکت در دانشگاهها می‌پردازد.

امروز، فرهنگ، مدار و مبدأ بسیاری از فعالیتها در دانشگاههاست و تنها در پر کردن اوقات فراغت - که البته تعبیری نارساست - خلاصه نمی‌شود. حتی مقوله فرهنگ را نمی‌توان تا حد ابزاری برای کاستن از تنشها و تشنجهای سیاسی تنزل داد.

عرصه و بستر «فرهنگ» را در محیطهای آموزشی و پژوهشی باید زمینه‌ساز، محرک و سامان دهنده سایر نقشها و فعالیتهای دانشگاهی به شمار آورد. در شرایط جدید جامعه ما که چشم‌انداز تازه‌ای برای «مشارکت» گشوده شده است، تبیین این مهم و فرهنگ آن ضرورتی خاص یافته است. فرهنگ مشارکت در برابر دو نوع دیگر تعریف می‌شود: یکی فرهنگ محدود (partial)، و دیگری فرهنگ تبعی (subjective) [Almond and Verba 1963, pp. 13, 14].

فرهنگ محدود، مختص جوامعی است که به نحوی در آن مدیریت یا دولت شکل نگرفته است؛ یعنی نه افراد از خط‌مشی‌ها و برنامه‌های در حال شکل‌گیری آگاهی دارند و نه احساس عضویت یا تعلق به مجموعه می‌کنند. در نتیجه، مثل جامعه‌ای بدون دولت و مثل سازمانی فاقد مدیر، خود به خود و به‌طور طبیعی، اصلاً مفهومی از مشارکت در آن شکل نمی‌گیرد و، در واقع، فرهنگی محدود در آن وجود دارد. فرهنگ تبعی، در شرایطی ایجاد می‌شود که نوعی نقش مطیعانه و منفعلانه برای هر عضو یا هر فرد شکل گیرد: فرد از نظام برنامه‌ریزی خود اطلاع دارد اما خود را از تأثیرگذاری و مداخله در تصمیم‌گیرها عاجز می‌داند. این است که تنها به نقشی منفعل و غیرپویا بسنده می‌کند و، منفعلانه، تحت تأثیر تصمیم‌هایی از پیش تعیین شده قرار می‌گیرد. در مقابل، در ادبیات جدید توسعه، از فرهنگ مشارکتی (participative culture) صحبت می‌شود. در فرهنگ مشارکتی افراد از روند امور آگاه هستند و نیز دارای نگرش‌اند؛ یعنی نظری موافق یا مخالف درباره روند امور دارند. همچنین در تصمیم‌سازها و تصمیم‌گیرها به نحوی مداخله می‌کنند. شاید بتوان گفت که در هیچ جامعه‌ای شکل آرمانی و مطلق از این سه نوع فرهنگ وجود ندارد. هر کدام از اینها به شکلی با دیگری تداخل پیدا کرده است. فرهنگ سیاسی جامعه ترکیبی از الگوهای متفاوت است. نظام مدیریتی و رفتار معطوف به قدرت مدیریت در هر جامعه یا سازمانی، معمولاً بسته به اینکه کدام یک از

این سه نوع فرهنگ در آن غالب است، شکل می‌گیرد. دانشگاه جامعه نخبگان است، در نتیجه، باید فرهنگ سیاسی نخبگان را در کشور خودمان بررسی کنیم. فرهنگ سیاسی نخبگان متغیر مستقلی برای تبیین رفتار مشارکت‌جویانه در هر محیط است و مشخص می‌کند که آیا در آن محیط رفتار مشارکت‌جویانه وجود دارد یا نه؟ واضح است که به دلایل مختلف تاریخی، فرهنگ سیاسی نخبگان ما به شدت از مشارکت‌گريزان است و به رقابت، قواعد، و ابزار و لوازم آن هم خیلی پایبند نیست؛ چون این دو لازم و ملزوم هم هستند (بشیریه، ۱۳۷۲، صص ۶۴، ۶۵). به هر حال، به تعبیری کلی، می‌توان گفت که وقتی، از یک طرف، دولت یا مدیریت یک نهاد، مثل دانشگاه، تمامیت خواه شود و، از سوی دیگر، جامعه مدنی یا نهادهای خودانگیخته در نهایت ضعف قرار گیرند، در این صورت، روحیه مشارکت‌ستیزی و رقابت‌گریزی رواج می‌یابد، در حالی که اسلام بیش از هر دینی بر جمع و رفتار جمعی تأکید می‌کند. در دوران جدید، فرهنگ مشارکتی در نهایت ضعف قرار دارد. نهادهای مدنی جوامع سنتی - از قبیل اصناف، هیأت‌های مذهبی، انجمن‌های اخوت و غیره که در شهر و روستا وجود داشته‌اند - حتی رفتارهای عیاران و لوطی‌ها، بر روابط جمعی متکی بوده است [خانیک، ۱۳۷۵، صص ۱۶۷ به بعد]، که در دوران رضاخان شدیداً "سرکوب شدند. به همین جهت، به رغم وجود زمینه‌های اجتماعی، در دوران تجدد آمرانه نهادهای جدیدی شکل نگرفته و نهادهای قدیمی به شدت ضعیف شده‌اند و خلأهای اجتماعی بسیاری به وجود آمده است. انتظار جامعه از مدیریت‌ها، غلبه بر این نقیصه تاریخی و تبدیل انتظارات تبعی به توقعات مشارکت‌جویانه است؛ بهترین محل تجلی این امر نیز طبیعتاً در قلمرو فرهنگی نخبگان است. پس از پیروزی انقلاب اسلامی، خوشبختانه بخش متفکر جامعه ما به وجود روحیه مشارکت‌ستیزی و رقابت‌گریزی توجه کرده و در اندیشه چاره‌جویی افتاده است. در این فرآیند، ما با راهبردهای گوناگونی مواجه هستیم. برخی از این راهبردها مطلوب و طبیعتاً برخی دیگر ناشی از ضرورت‌هاست. آنچه ما را بیشتر به انتخاب فرهنگ مشارکت‌ملزم می‌کند، وجود یک راهبرد اجتماعی غالب در جهان امروز یعنی اجتماع‌گرایی (communitarianism) است [Tehranian, 1994, pp. 282-286].

اجتماع‌گرایی بر جمع‌های کوچک و گروه‌های متشکل مبتنی است. امروز، جهان به سمت خرد شدن اقتدارهای کلان پیش می‌رود. عامل درونی دیگری که ما را به این ضرورت دعوت می‌کند تأکید مبانی دینی ما بر رفتار جمعی است. باور کردن «یدا... مع الجماعة» ما را موظف می‌کند که خود را عقل کل ندانیم. ضرورت دیگر، موقعیت اجتماعی کنونی جامعه ما است، که مبتنی بر مشارکت، رقابت و پرسشگری است. در این جامعه، نمی‌توان مسائل بر اساس تصمیم‌گیریهایی بسته و صرفاً "از بالا را حل و فصل کرد. در دانشگاه‌ها نیز پذیرش و تعمیم فرهنگ مشارکت در سطح دانشجویان، اعضای هیأت علمی و کارکنان امری مطلوب و اجتناب‌ناپذیر است. اگر چه در این زمینه، دانشگاه‌ها هنوز از برخی از محیط‌های بیرونی عقب‌تر هستند. این واقعیت اکنون در جامعه ما پذیرفته شده است که بالاخره، برای حل و فصل مشکلات جاری و جدید، باید راهکارها و روش‌های تازه‌ای را کشف کرد و با اتکا به آن روشها، کارها را پیش برد. بازتاب شرایط و عوامل بیرونی و داخلی جدید در دانشگاه همانا پذیرش، تعمیق و کاربردی کردن فرهنگ مشارکت برای پیشبرد امور است. البته نمی‌توان و نباید الگویی از پیش تعیین شده و واحد برای مشارکت در دانشگاه‌ها در نظر گرفت، اما باید پذیرفت که روی آوردن به فرهنگ مشارکت و محقق کردن آن در دانشگاه‌ها امری گریزناپذیر است. تحقق فرهنگ مشارکت نیازمند زمینه‌های فراوانی است که ذیلاً به برخی از پیش‌نیازها برای ورود از مباحث عام به مقوله‌های خاص اشاره می‌شود:

۱- اعتماد سیاسی: حالتی ذهنی است که، بر مبنای آن، فرد در حیات جمعی خود، برای همکاری با دیگران احساس تعاون، مدارا، و گشایش می‌کند [Rosenbaum, 1975, p. 7] و به اتکای آن می‌تواند، در زندگی سیاسی خود، مدیریت را یاور خویش بداند. گر چه شواهد نشان می‌دهد که در این زمینه وضعیت رو به بهبود است، ولی هنوز نوعی بی‌اعتمادی سیاسی در میان دانشجویان، اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه‌ها نسبت به مدیران به چشم می‌خورد. جلب این اعتماد بر سه خصلت استوار است [Stephen and Maggioto, 1982, pp, 85-110]:

الف - دیرپایی رفتار: چون ممکن است هنوز افراد اطمینان نداشته باشند که خواسته‌هایشان در فرآیند مشارکت عملی خواهد شد؛ باید بسیاری از رفتارهای مشارکت طلبانه مسؤلان دانشگاهها آن قدر نهادینه شود که اعتماد دانشجویان و دانشگاهیان را به خود جلب کند؛

ب - قاعده مندی رفتار: به رفتارهای اتفاقی نمی‌توان اعتماد کرد؛ باید در روند رفتارهای جمعی نتایج و اثرهای آن قانونمند و قابل پیش‌بینی باشد تا منجر به جلب اعتماد شود. رفتارهای قاعده‌مند و منضبط می‌تواند به نحوی اعتماد را جلب کند؛

پ - فایده مندی رفتار: اگر تصمیمی فایده‌ای دربر نداشته باشد، نباید منتظر نتیجه آن بود. برای مثال، اگر مردم مطمئن نبودند که رفتارشان منتج به نتیجه می‌شود، درانتخابات اخیر ریاست جمهوری به این گستردگی شرکت نمی‌کردند. در فرآیند جلب مشارکت دانشگاهیان باید آثار و نتایج سودمند مشارکت آنان را در عمل متجلی کرد.

۲- اعتقاد به خود - اصلاح‌گری: باید تلاش کرد که افراد در عمل جمعی به نوعی اعتماد به نفس سیاسی و فرهنگی نیز نایل آیند. برای این کار، باید رفع سوءظن شود. در حال حاضر، مشاهده می‌شود که بعضاً دانشگاهیان از هزینه‌های اجتماعی و اجرایی حضور مشارکت‌جویانه خود نگرانند و، در حضور مسؤلان، حرف دل خود را نمی‌زنند؛ این امر بیشتر نشأت گرفته از شکافها و گسستگیهای تاریخی میان نهاد ملت و دولت در ایران و پایین بودن ضریب تأثیرپذیر دانستن نظام مدیریتی از مشارکت اعضا و ضعف احساس تعیین‌کنندگی افراد در نظامهای تصمیم‌گیری است. البته این شکافها می‌تواند نشأت گرفته از ناموزونی فرآیند توسعه سیاسی باشد [حجاریان، ۱۳۷۲، صص ۲۳ به بعد].

۳- اثرگذاری سیاسی: باید باور داشت که دولت یا مدیریت ما به افکار عمومی حساس است و به آن توجه جدی دارد. برای از میان بردن بی‌اعتمادی به مدیران، ولو در

سطوح پایین، باید باور لازم را برای فعالیتهای مدنی و مشارکت به وجود آورد. در این عرصه، باور به امکان تغییر در اثرگذاری سیاسی بسیار مؤثر است. حاصل این اثرگذاری سیاسی نیز «خودباوری» است. در نتیجه، باور به انعطاف محیط و قابلیت‌های خویش می‌تواند زمینه‌های فرهنگ مشارکت را در دانشگاهها فراهم کند. در اینجا، می‌توان به یک مدل جامعه‌شناسانه درباره سازوکارهای عمل اجتماعی افراد اشاره کرد که از سوی "باندورا" مطرح شده است. براساس این مدل، معمولاً "عمل اجتماعی وقتی با دلگرمی انجام می‌شود که میزان انعطاف برای پاسخگویی محیط و اعتماد به خود زیاد و، به عبارت دیگر، ساختار موجود پاسخگو باشد. اگر میزان اعتماد به خود، زیاد و میزان اعتماد به پاسخگویی محیط کم باشد، جامعه دچار بحران ناآرامی می‌شود (Bandura, 1982 p. 73). بر همین اساس، بر ضرورت مشارکت برای جلوگیری از بحرانهای مدیریتی و اجتماعی تاکید ورزیده می‌شود. در صورتی که اعتماد به محیط و پاسخگویی وجود داشته باشد ولی خود باوری در کار نباشد، عمل اجتماعی با بی‌انگیزگی و افسردگی همراه می‌شود و چنانچه قابلیت انعطاف محیط کم و باور به خود نیز کم باشد، بی‌تفاوتی سیاسی شکل می‌گیرد.

پایین	بالا	اعتماد به انعطاف محیط	اعتماد به قابلیت خود
اعتراض	عمل سیاسی با دلگرمی	زیاد	
بی تفاوتی سیاسی	افسردگی سیاسی	کم	

به هر جهت، برای افزایش ضریب اعتماد به مشارکت باید به سه ضرورت اصلاح، گسترش و تعمیق نگرش مشارکت جویانه، جلب اعتماد و پاسخگوسازی نظام مدیریتی توجه کرد و ضرورت‌هایی را جهت تعمیق مشارکت در مدیریت، به عنوان خط مشی، مدنظر قرارداد که از آن جمله است:

۱- اصلاح، گسترش و تعمیق نگرش مشارکت جویانه: فرهنگ مشارکت، فرهنگی است

که هم در اعتقادات دینی ما وهم در مبانی دنیای جدید ریشه دارد.

۲- پاسخگو سازی نظام مدیریتی: اکنون، نظام مدیریتی ما در دانشگاهها در بسیاری از زمینه‌ها، نسبت به شرایط جدید، پاسخگو نیست و باید آن را پاسخگو کنیم. با آنکه بسیاری از نهادهای سنتی جامعه، تحول پذیرفته، هنوز نظام اداری، آموزشی و پژوهشی دانشگاههای ما متحول نشده است.

۳- جلب اعتماد: قالبها و روشهای برخورد ما با مشکلات، تکراری شده است و تا تغییری در رفتارها و عملکردهای ما، در مواجهه با مسایل جاری صورت نگیرد، اعتمادی نیز طبیعتاً جلب نخواهد شد.

۴- گسترش ارتباطات: ارتباطات چهره به چهره و ارتباطات جدید، هر دو به یک نحو تأثیرگذار است. مشکلات ارتباطی بسیار جدی وجود دارد که برخوردهای سیاسی ما را نیز تحت تأثیر قرار داده است. اگر به حد کافی منظور یکدیگر را بفهمیم، خیلی از مشکلات رفع خواهد شد. در این زمینه، رعایت توصیه روشهای عملی در اخلاق اسلامی، به یقین مؤثر خواهد بود.

۵- متشکل کردن گرایشهای خام: باید از ضابطه مندی و تجمیع گرایشها و نظرها استقبال کرد. اکنون استفاده از نظریات فردی، غیرممکن شده است. هرچه این نظرها و خواسته‌ها، جمع‌تر شوند، بی‌تردید، زمینه‌ساز مشارکت بیشتری خواهند بود.

۶- متنوع کردن زمینه‌های مشارکتی: باید زمینه مشارکت در دانشگاهها متنوع در نظر گرفته شوند، به گرایشها و نظریات متنوع با احترام برخورد شود و زمینه مشارکت برای همه فراهم گردد. آنچه به وزارت فرهنگ و آموزش عالی مربوط می‌شود این است که نهادها، انجمن‌ها و کانونهای علمی، فرهنگی و هنری در کنار تشکلهای سیاسی و هموزن در نظر گرفته شوند، و برای نهادی کردن همه این عرصه‌ها، زمینه‌های قانونی و راهگشا فراهم شود.

۷- آشناسازی با حقوق: حق و تکلیف را باید برای دانشجوی، استاد و کارمند کاملاً به رسمیت شناخت. دفاع از حقوق را حمل بر زیاده خواهی نکرد و خود را مکلف به رعایت حق دانشگاهیان دانست. با رعایت حقوق دیگران، طبیعتاً مشارکت بیشتری جلب می‌شود.

۸- تسهیل فرآیند قانونی و حداقل کردن مقررات: در اغلب موارد، مقررات باهم تناقض دارند یا بسیار پیچیده‌اند. تکیه به مقررات ساده، زمینه‌ساز مشارکت گسترده‌تر خواهد بود. بی‌شک، عدم پاسخگویی خود مقررات، موجب زیر پا گذاشتن آنها می‌شود.

۹- طراحی الگوهای نو در تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی: همواره نمی‌توان به وضع موجود اکتفا کرد؛ برای پیشبرد امر مشارکت به یقین به طراحی الگوهای نو نیاز است. در بحث مشارکت، تنها نمی‌توان به نمونه‌های موجود، نهادها، شوراهای یا آیین‌نامه‌هایی که در دانشگاه‌های ما وجود دارند، بسنده کرد؛ چرا که ممکن است خود این نمونه‌ها و رویه‌ها پاسخگوی همه جانبه امر مشارکت نباشند. به هر حال، در فرآیند تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی باید به نحوی - از اعضای هیأت علمی، دانشجویان و کارکنان به دانشگاه، از دانشگاه به آموزش عالی، و از آموزش عالی به سطوح بالای اجرایی کشور - امر مشارکت تحقق یابد. روشن است که تصمیماتی که در محدوده‌ای خاص گرفته می‌شوند، حتی اگر انسانهای خبره و صاحب‌نظری نیز دست‌اندرکار آن باشند، کافی و کارآمد نخواهند بود، لذا باید با گسترش سطح مشارکت راههای تازه را پیدا کرد.

۱۰- نظارت و بازبینی: چون هر روش نوی به مرور کهنه می‌شود، هر چند وقت یک‌بار باید ناکارآمدی مقررات و روشها را اصلاح کرد. در این زمینه، در وزارت فرهنگ و آموزش عالی گامهای تازه‌ای برداشته شده است، با توجه به اینکه سامانه (سیستم) کنونی کارشناسی وزارتخانه توان پاسخگویی به انبوه طرحها و فعالیتهای جدید را - که عمدتاً "نیازمند کارفکری فراوان است - ندارد، در کنار آنها شوراهایی تخصصی ایجاد شده‌است تا بتواند از مجموعه فکری موجود استفاده کند. در ظرف شش ماه گذشته، حدود ۱۷ شورا تشکیل شده‌است که بیشتر به نتایج کار فکر می‌کنند. ایجاد معاونت فرهنگی و اجتماعی نیز مقدمه‌ای برای تقویت امر مشارکت بوده است. امید است که با بازنگری همه‌جانبه در مقررات و ساختارهای موجود، چشم‌اندازهای تازه‌ای برای مشارکت قانونمند آحاد دانشگاهی در نظام آموزش عالی و پاسخگو کردن آن در قبال تعهدهای گوناگون اسلامی، ملی و انقلابی گشوده شود.

منابع:

- ۱- بشیریه؛ حسین؛ «موانع توسعه سیاسی ایران»؛ تهران مؤسسه عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه، گزارش شماره ۱۰۷۴، ۷۰۲۰۱، ۱۳۷۲.
- ۲- هلد، دیوید؛ مدلهای دموکراسی؛ ترجمه عباس فجر، تهران، روشنگران، ۱۳۷۰.
- ۳- وینر، مایرون؛ نوسازی جامعه؛ ترجمه رحمت اله مقدم مراغه‌ای و دیگران، چاپ دوم، تهران، حبیبی، ۱۳۷۰.
- ۴- حجاریان، سعید؛ «ناموزونی فرآیند توسعه سیاسی در کشورهای پیرامونی»؛ فصلنامه راهبرد شماره ۲، زمستان ۱۳۷۲.
- ۵- خانیکی، هادی؛ «رسانه‌های جمعی و اعتماد سیاسی»؛ در پژوهش «اعتماد به دولت»، تهران ۱۳۷۵.
- ۶- خانیکی، هادی؛ عوامل اجتماعی توسعه نیافتگی مطبوعات ایران؛ پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی، سال تحصیلی ۱۳۷۳-۷۴.
- 7- Almond and Verba; **The Civil Culture**; Princeton University, Press, 1963.
- 8- Rosenbaun, W. A; **Modernization and Bureaucratic Authoritarianism**; Berkeley, California, 1975.
- 9- Tehranian, Majid; "**Communication and Developmemt**"; in D. Crowley and D. Mitchell; **Communication Theory Today**; Stanford University Press, California, 1994.
- 10- Craig, Stephen and Michael Maggiotto; **Measuring Political Efficiency: political methodology**; UMI, 1982.